



GRAYMONT

Code de conduite des affaires et d'éthique

Mis à jour en décembre 2025

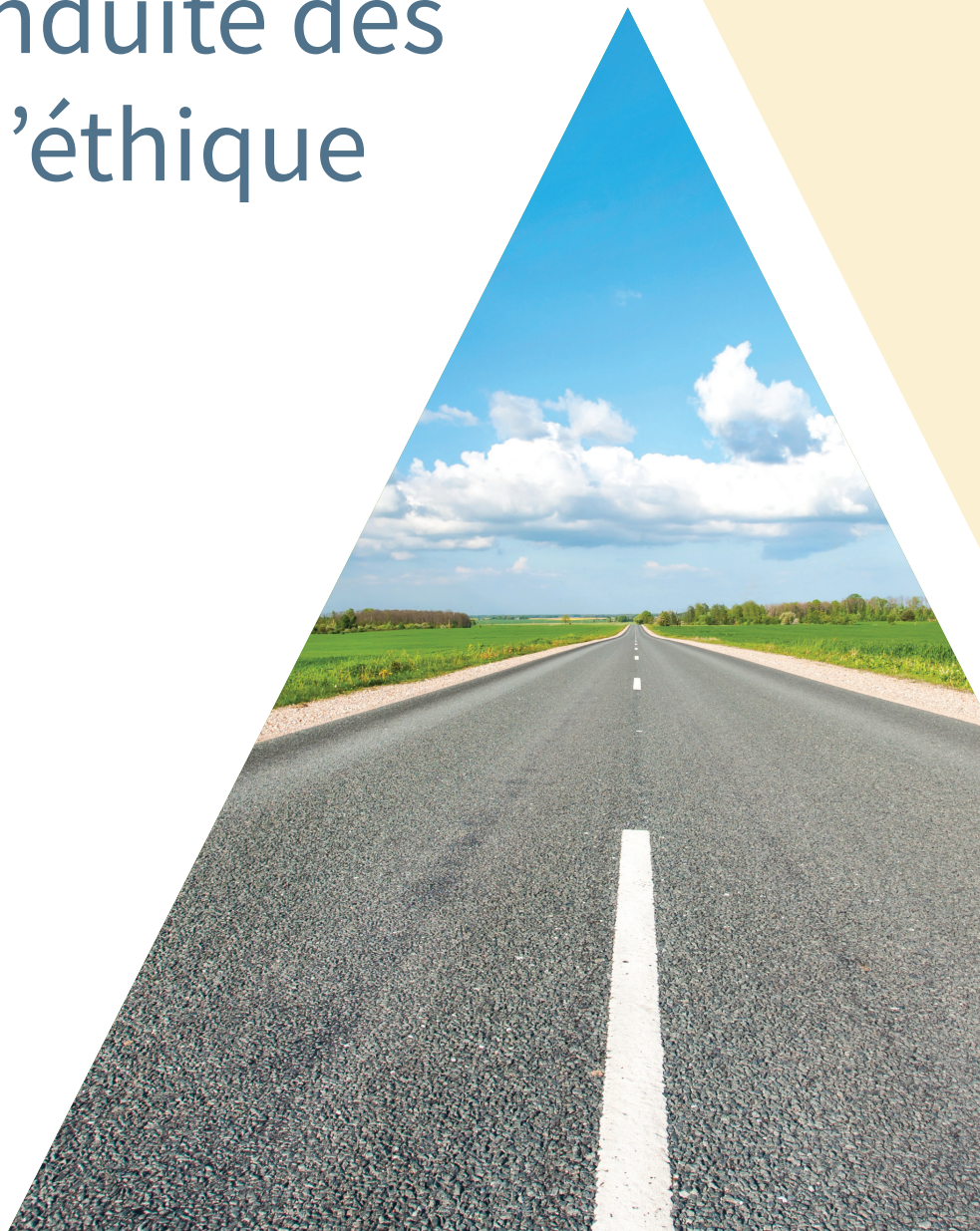


Table des matières

| | |
|----------------------------------|---|
| Nos valeurs | 3 |
| La culture « Un Graymont » | 4 |

OBJET ET PORTÉE

| | |
|---|---|
| Pourquoi avons-nous un code? | 6 |
| Qui doit respecter le Code? | 6 |
| Quelles sont mes responsabilités? | 6 |
| Comment saurai-je s'il y a un problème? | 6 |
| Comment obtenir des conseils ou signaler un problème? | 7 |
| Comment signaler un problème de manière anonyme? | 7 |
| Que se passera-t-il si je signale un problème? | 8 |
| Et si j'ai peur des représailles? | 8 |
| Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code? | 8 |
| À qui incombe la responsabilité d'élaborer et de réviser le Code? | 8 |

CONDUITE DANS L'EXERCICE DE VOS FONCTIONS

| | |
|---|----|
| Respect de la loi | 10 |
| Respect des politiques de Graymont | 10 |
| Obligations envers Graymont | 10 |
| Sécurité | 11 |
| Conflits d'intérêts | 12 |
| Confidentialité et respect de la vie privée | 13 |
| Intégrité des données et gestion appropriée des documents | 14 |
| Discrimination et harcèlement | 15 |
| Utilisation appropriée des outils technologiques | 16 |
| Sollicitation et propagande sur les lieux de travail / Contributions politiques | 16 |
| Relations personnelles entre les employés | 16 |
| Protection des biens de Graymont | 17 |
| Délits d'initiés | 17 |

CONDUITE ENVERS NOS CLIENTS, NOS PARTENAIRES, NOS FOURNISSEURS ET NOS CONCURRENTS

| | |
|---|----|
| Qualité et fiabilité des produits | 19 |
| Probité commerciale | 19 |
| Offrir et recevoir des cadeaux et marques d'hospitalité | 20 |
| Lois sur la concurrence et lois antitrust | 21 |
| Sanctions et embargos | 21 |

CONDUITE AU SEIN DE NOS COLLECTIVITÉS D'ACCUEIL

| | |
|---|----|
| Engagement à soutenir les collectivités | 23 |
| Engagement à protéger l'environnement | 23 |
| Lois anticorruption et pots-de-vin | 23 |
| Respect des droits humains | 24 |



NOTRE MISSION

Fournir des solutions à base de calcium essentielles à un monde en évolution.

UN CHEF DE FILE DE CLASSE MONDIALE

La classe mondiale dans tout ce que nous faisons!

Vous savez que nous exploitons des installations sécuritaires, propres et ordonnées où tous les employés sont engagés à promouvoir un milieu de travail sans accident.

Vous reconnaissez notre engagement à aller au-delà des besoins de nos clients en fournissant de façon fiable des produits et services de qualité.

Vous avez le sentiment que nous sommes proactifs dans nos relations avec nos voisins et autres parties prenantes dans le but d'assurer la réussite à long terme de Graymont et de nos communautés.

Vous savez que nous sommes engagés à améliorer notre rendement en matière d'environnement.

Vous constatez que nous optimisons continuellement nos processus et nos activités de manière à fournir une valeur accrue à toutes les parties prenantes.

Vous savez que nous formons une équipe talentueuse d'individus engagés, qui ont le pouvoir de changer les choses et qui collaborent à livrer une performance de classe mondiale.

NOS VALEURS

INTÉGRITÉ

Nous agissons toujours comme il se doit.

VISION À LONG TERME

Nous adoptons une vision à long terme chaque fois que nous prenons des nos employés, actifs, réserves, clients et actionnaires.

RESPECT

Nous respectons le droit de chaque employé à un milieu de travail sécuritaire.

Nous respectons les cultures, les coutumes et les valeurs de chacun, qu'il s'agisse de nos employés, de nos clients, de nos fournisseurs, des représentants des organismes de réglementation ou des membres de la communauté.

Nous respectons les objectifs de développement durable de la société, y compris les besoins, les intérêts et les priorités économiques, sociales et environnementales des communautés, et ce, à toutes les étapes de l'implantation, de l'exploitation et de la fermeture de nos installations.

Nous respectons le capital de nos actionnaires, c'est-à-dire les sommes que les propriétaires ont investies dans l'entreprise.

EXCELLENCE

Ce que nous faisons, faisons-le bien.

RESPONSABILISATION

Nous sommes fidèles à nos engagements

INNOVATION

Il existe toujours une meilleure façon de faire les choses.

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Des équipes efficaces peuvent mieux résoudre des problèmes complexes.

La culture « Un Graymont »



GRAYMONT

LA CULTURE « UN GRAYMONT »

Niveau élevé d'intégrité et de respect Endroit où il fait bon travailler Accent mis sur l'entreprise

Primauté des intérêts de l'entreprise sur les priorités ou les préférences fonctionnelles, locales ou régionales

Démarche plus uniforme de gestion de l'entreprise; pas d'options de « retrait »;

nous nous dotons de bases solides; nous parlons un langage commun

Prise de décision à l'échelon approprié au sein de l'organisation, dans le respect de notre cadre stratégique

Interdépendance et collaboration

Reconnaissance et résolution plus efficaces des conflits

Organisation plus innovante et plus agile qui sait saisir les occasions d'affaires

Responsabilité à tous les échelons; acceptation des conséquences positives et négatives



Objet de Portée



GRAYMONT

Objet de Portée

Pourquoi avons-nous un code?

Le présent code est le document qui définit les principes et les comportements que nous attendons de vous afin de respecter l'engagement de Graymont à exercer ses activités selon des normes éthiques élevées et avec intégrité. Les principes directeurs qui sous-tendent ce code sont énoncés dans notre déclaration sur la culture « Un Graymont ».

Le Code a été conçu pour vous aider à prendre une décision lorsque vous faites face à une situation délicate sur le plan éthique ou juridique dans l'exercice de vos fonctions. Il ne peut pas, cependant, fournir des solutions ou des lignes directrices applicables à toutes les situations auxquelles vous êtes susceptible d'être confronté dans votre travail quotidien et il ne se veut pas un avis juridique. Vous devez toujours faire appel à votre jugement et « agir comme il se doit ». Vous pouvez également demander conseil à votre supérieur, aux Ressources humaines, au vérificateur interne ou au Service juridique.

Qui doit respecter le Code?

Tous les employés, dirigeants et administrateurs de Graymont doivent agir conformément aux principes énoncés dans le Code. Nous incitons par ailleurs les tiers avec lesquels nous travaillons – consultants, mandataires, fournisseurs et partenaires – à respecter également nos normes éthiques.

Dans le présent Code, « Graymont » et « nous » désignent Graymont Limitée et toutes les sociétés du même groupe. Le terme « administrateur » désigne exclusivement un membre du conseil d'administration de Graymont.

Chaque année, les administrateurs, dirigeants et employés sont invités à rafraîchir leurs connaissances et leur engagement envers le Code et à signer une déclaration confirmant qu'ils l'ont reçu, lu et acceptent de s'y conformer.

Quelles sont mes responsabilités?

Vous devez :

- connaître et respecter les politiques, les lois et les règlements qui s'appliquent au poste que vous occupez;
- vous acquitter de vos fonctions en vous conformant aux normes éthiques les plus élevées et dans le respect des lois en vigueur;
- coopérer à toute enquête interne relative à un acte répréhensible ou à un écart de conduite présumé; et
- signaler sans délai tout acte illégal ou contraire à l'éthique connu ou présumé. Si vous négligez de signaler une infraction dont vous avez été témoin, votre inaction pourrait être considérée aussi grave que l'infraction elle-même.

Qu'un signalement soit fait de manière anonyme ou non, nous attendons de tous les employés qu'ils agissent de bonne foi et qu'ils incluent dans leur rapport tous les faits qu'ils tiennent pour vrais.

Si vous exercez des fonctions d'encadrement, des responsabilités supplémentaires vous incombent. Vous devez :

- servir de modèle en donnant l'exemple;
- aider vos subordonnés à comprendre les comportements qu'ils sont censés adopter;
- créer un milieu de travail positif où les employés n'hésitent pas à poser des questions et à exprimer leurs préoccupations; et
- veiller à ce qu'aucun employé ayant signalé une préoccupation ne fasse l'objet de représailles.

Comment saurai-je s'il y a un problème?

Le Code vise à fournir des repères pour répondre aux problèmes d'ordre éthique ou juridique les plus courants auxquels vous pourriez faire face. Il ne peut pas, cependant, prévoir toutes les questions ou situations susceptibles de se présenter. Si vous êtes aux prises avec un dilemme d'ordre éthique, réfléchissez bien et consultez les documents de référence pertinents, comme notre énoncé de valeurs, l'énoncé de la culture

« Un Graymont » ou les politiques de Graymont. Vous trouverez ces documents sur le site *myGraymont* ou sur votre lieu de travail; demandez à votre supérieur de vous aider à y accéder.

Vous pouvez également évaluer la situation en vous posant les questions suivantes :

- Est-ce la bonne chose à faire?
- Est-ce légal?
- Est-ce conforme aux valeurs et aux politiques de Graymont?
- En serais-je fier si d'autres l'apprenaient?
- Apprécierait-on chez Graymont qu'on en parle dans les journaux ou sur Internet?

Si vous ne pouvez pas répondre par l'affirmative à toutes ces questions, il s'agit sans doute d'une situation dont vous devriez discuter ou qu'il faudrait signaler. N'hésitez pas à demander conseil si vous vous posez d'autres questions sur cette situation.

Comment obtenir des conseils ou signaler un problème?

Si vous voulez discuter d'un problème ou signaler une situation qui vous semble illégale ou contraire à l'éthique, commencez de préférence par en parler à votre supérieur. Si, pour une raison quelconque, cette solution ne vous convient pas, vous pouvez également vous adresser à l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- un membre de la direction;
- votre représentant des Ressources humaines;
- le vérificateur interne;
- le chef du Contentieux.

Vous pouvez également signaler un problème par l'entremise du Système de dénonciation des écarts de conduite. Les signalements doivent être effectués uniquement par ces voies officielles et ne doivent pas être partagés publiquement ou sur les réseaux sociaux.

Si vous vous retrouvez devant un dilemme éthique pendant que vous exercez vos fonctions dans un pays dont les lois, les coutumes ou les pratiques vous apparaissent incompatibles avec celles ayant cours dans votre pays, ou avec les politiques de Graymont ou le présent Code, vous devez consulter votre supérieur ou le Service juridique.

Comment signaler un problème de manière anonyme?

Vous pouvez utiliser le Système de dénonciation des écarts de conduite, accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Si vous préférez ne pas révéler votre identité, vous devez savoir que la protection de votre anonymat pourrait limiter la capacité de Graymont à mener une enquête approfondie sur la situation signalée. Si vous décidez de révéler votre identité, votre rapport sera gardé confidentiel dans la mesure du possible.

Vous pouvez signaler un problème par l'entremise du Système de dénonciation des écarts de conduite en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- en ligne, sur le site Web sécurisé www.clearviewconnects.com
(dans l'encadré « Soumettre un rapport », tapez « Graymont » comme nom d'organisation)
- Canada et États-Unis : 1 877 693 1302
Nouvelle-Zélande : 0 800 480 437
Australie : 1300 849 145
Malaisie : +60 3-2706 0195
Philippines : 1800 1 322 0204
- par la poste, en envoyant votre rapport à la case postale confidentielle dont l'adresse figure ci-dessous : Connexions ClearView
P.O. Box 11017
Toronto (Ontario) Canada M1E 1N0
(Veillez à ce que le nom de Graymont figure dans votre rapport.)

Que se passera-t-il si je signale un problème?

Que vous signaliez un problème directement à un membre de la direction de Graymont ou par l'intermédiaire du Système de dénonciation des écarts de conduite, la direction de Graymont s'efforcera tout d'abord d'établir les faits mentionnés dans votre rapport et, si elle conclut qu'il existe réellement un problème, elle prendra rapidement les mesures requises.

Dans certaines situations, la direction jugera nécessaire de mener une enquête plus approfondie avant d'agir. Le cas échéant, vous devrez peut-être fournir des renseignements supplémentaires, que vous ayez signalé le problème sous le couvert de l'anonymat ou non.

La direction emploiera son meilleur jugement lorsqu'elle examinera les sujets de préoccupation soulevés et prendra les mesures qui s'imposent.

Et si j'ai peur des représailles?

Si vous craignez de faire l'objet de représailles, vous pouvez soumettre un rapport de façon totalement anonyme. En aucun cas Graymont ne tolère aucune forme de représailles contre quiconque signale, en toute bonne foi, une conduite illégale ou contraire à l'éthique, connue ou présumée.

Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code?

Si vous omettez de vous conformer au Code ou de signaler un problème, ou si vous exercez des représailles contre un collègue qui a signalé un problème, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Vous vous exposez en outre à des poursuites civiles ou criminelles conformément à la loi en vigueur.

À qui incombe la responsabilité d'élaborer et de réviser le Code?

Il incombe au conseil d'administration de Graymont d'élaborer et de réviser le Code. La haute direction doit pour sa part veiller à la mise en œuvre et à l'application du Code dans l'ensemble de l'organisation.

Conduite Dans L'exercice De Vos Fonctions



GRAYMONT

Conduite Dans L'exercice De Vos Fonctions

Respect de la loi

Il va sans dire qu'il faut respecter la loi.

Puisque Graymont exerce ses activités dans plusieurs pays, les lois de ces pays peuvent parfois s'appliquer à

la société mère et s'ajouter à celles applicables dans la juridiction où elle est installée. Graymont se conforme à toutes les exigences législatives et réglementaires qui lui sont applicables et s'efforce d'aller au-delà de la simple conformité. Il vous incombe personnellement de respecter les lois et les règlements, y compris les lois des pays autres que celui où vous travaillez, et d'aider Graymont à dépasser la simple conformité.

Nous ne nous attendons pas à ce que tous les employés, dirigeants et administrateurs de Graymont aient une connaissance spécialisée de toutes les lois et de tous les règlements qui s'appliquent à l'entreprise, mais il est important que vous en ayez une connaissance suffisante pour savoir quand une situation exige que vous

demandiez conseil à votre supérieur, au vérificateur interne, au chef du Contentieux ou à un autre membre de la direction. En cas de doute, demandez conseil.

Respect des politiques de Graymont

Vous devez vous acquitter de vos fonctions en vous conformant au Code, ainsi qu'à toutes les politiques de Graymont en vigueur et qui s'appliquent à votre poste. Le Code ne remplace pas ces politiques, que vous pouvez consulter sur le site myGraymont ou sur votre lieu de travail; il doit plutôt servir à les interpréter et à les appliquer de manière cohérente en accord avec nos valeurs et nos normes éthiques telles qu'énoncées dans le présent Code. En cas d'incertitude, le Code doit être utilisé pour guider la prise de décision.

Les politiques de Graymont sont mises à jour périodiquement. Graymont se réserve le droit de faire des ajouts, modifier, altérer ou changer ses instructions, directives et politiques officielles de temps à autre, selon les besoins. Vous serez avisé de tout changement et vous devrez respecter les politiques et procédures modifiées. Vous devez prendre des mesures raisonnables pour vous tenir au courant des politiques et procédures de Graymont lorsqu'elles s'appliquent.

Obligations envers Graymont

Vous êtes censé agir avec diligence et loyauté envers Graymont et sauvegarder ses intérêts.

Vous êtes un ambassadeur de Graymont et, à ce titre, vous devez vous comporter de manière responsable et faire preuve de courtoisie, d'honnêteté, de civilité et de respect envers vos collègues et envers les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes. Vous ne devez pas agir de façon à nuire aux affaires, à l'image ou à la réputation de Graymont.

Sécurité

Chez Graymont, nous travaillons ensemble à l'atteinte de notre vision de classe mondiale en exerçant nos activités dans des installations sûres, propres et ordonnées, où tous partagent un solide engagement à l'égard d'un milieu de travail exempt de blessures et ont à cœur d'améliorer notre performance environnementale.

Nous avons pour but de promouvoir la santé et la sécurité de tous les employés, de protéger et de préserver l'environnement et de contribuer au bien-être de nos collectivités d'accueil.

Vous devez observer en tout temps la réglementation en matière de sécurité ainsi que les politiques, les normes et les procédures de sécurité de Graymont disponibles sur le site myGraymont ou sur votre lieu de travail.

Si vous avez une préoccupation relative à la sécurité en milieu de travail, vous avez le devoir de la signaler par l'entremise des mécanismes internes de signalement des problèmes de sécurité de Graymont.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Ben travaille comme opérateur de chargement dans une usine de Graymont. Il voit constamment des camionneurs entrer dans l'usine sans leur équipement de protection individuel. Il sait qu'ils ont pourtant reçu localement une formation portant notamment sur les politiques de Graymont et les lois en vigueur en matière de santé et sécurité relatives à ce type d'équipement. Ben est en outre conscient des risques d'accident que comporte ce secteur de l'usine. Que devrait-il faire face à ces camionneurs qui ne tiennent pas compte de la formation qu'ils ont reçue?

Réponse

Ben devrait d'abord prévenir les camionneurs qu'ils enfreignent les politiques de Graymont et les lois de santé et sécurité qui sont en vigueur dans l'usine. Si ceux-ci ne se conforment pas aux politiques, Ben devrait leur demander de quitter l'usine sur-le-champ et signaler les infractions à son superviseur. Il incombera alors au superviseur de discuter du problème avec l'entreprise de camionnage pour laquelle travaillent les chauffeurs fautifs. Si rien ne change, Ben a le choix de signaler le problème à la direction ou, s'il préfère garder l'anonymat, d'utiliser le Système de dénonciation des écarts de conduite. Ben a aussi le droit de signaler les infractions directement à l'organisme de réglementation compétent en matière de santé et de sécurité.

Conflits d'intérêts

Vous devez éviter d'avoir des intérêts financiers ou d'autres intérêts ou engagements, qui pourraient compromettre directement ou indirectement, ou sembler compromettre, l'exécution de vos tâches ou toute situation qui risque de vous placer en situation de conflit d'intérêts. En général, il y a conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt personnel ou familial compromet votre capacité à prendre une décision de manière objective au nom de Graymont. Vous devez informer votre supérieur de tout conflit d'intérêts potentiel dès que vous en prenez connaissance.

Les conflits d'intérêts comprennent notamment les cas décrits ci-dessous :

- faire des affaires pour le compte de Graymont avec un membre de votre famille ou avec une entreprise dans laquelle vous ou un membre de votre famille détenez un intérêt important;
- agir à titre de conseiller, de consultant ou exercer des fonctions techniques ou administratives pour une entreprise qui fait concurrence à Graymont ou dont les intérêts s'opposent à ceux de Graymont; ou
- jalonner des claims miniers ou acquérir des titres miniers visant la pierre calcaire ou d'autres métaux ou minéraux que Graymont a décidé d'exploiter, à moins d'y avoir été expressément autorisé par écrit par le chef de la direction.

Ni vous ni un membre de votre famille immédiate ne devez tirer un gain personnel ou un autre avantage d'une occasion d'affaires ou de placement dont vous avez eu connaissance dans le cadre de votre travail.

Si vous êtes dirigeant ou administrateur d'une entité de Graymont, vous devez en outre faire part au conseil d'administration de cette entité de tout conflit d'intérêts potentiel et agir conformément aux lois sur les sociétés applicables à cette entité.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Denise occupe un poste qui lui permet de prendre des décisions d'achat et de choisir les fournisseurs de l'usine de Graymont où elle travaille. Son frère, qui vient de démarrer une entreprise dans la région, voudrait qu'elle lui dise quel prix il devrait demander pour que son entreprise puisse faire affaire avec Graymont. Que devrait faire Denise?

Réponse

Denise se trouve en situation de conflit d'intérêts parce que ses liens familiaux risquent de compromettre sa capacité à prendre une décision objective au nom de Graymont. En outre, les prix demandés par les fournisseurs sont considérés comme des renseignements exclusifs et confidentiels. Denise ne devrait pas divulguer à son frère, ni à aucun autre fournisseur, les prix que demandent leurs concurrents. Enfin, Denise devrait informer sans délai son supérieur immédiat de la situation et se retirer du processus de décision si son frère fait partie des soumissionnaires.

Confidentialité et respect de la vie privée

Chez Graymont, nous veillons à ce que l'information confidentielle demeure confidentielle.

Dans l'exercice de vos fonctions, il se peut que vous preniez connaissance de renseignements confidentiels concernant Graymont, ses fournisseurs, ses clients ou ses partenaires, ou encore vos collègues. Il peut s'agir par exemple de secrets commerciaux, de structures de prix, d'information sur les coûts, du chiffre d'affaires réel ou prévu, de résultats financiers, d'information sur les produits ou de renseignements personnels sur les employés. Ces renseignements peuvent également inclure de l'information fournie par une tierce partie et faisant l'objet d'une entente de confidentialité.

Vous devez préserver en tout temps le caractère confidentiel des renseignements dont vous prenez connaissance, à moins que vous ne soyez autorisé à les communiquer ou que la loi ne vous y oblige. Toute information confidentielle ne doit être utilisée que dans le cadre de l'exercice des activités de Graymont. Cela implique de s'abstenir de partager toute information confidentielle ou sensible concernant Graymont, ses activités, ses employés ou ses partenaires sur les réseaux sociaux ou d'autres forums publics.

Vous êtes tenu de protéger les renseignements confidentiels pendant que vous travaillez pour Graymont et même après avoir quitté Graymont.

Si vous vous rendez compte que vous avez communiqué par mégarde un renseignement confidentiel, vous devez en informer votre supérieur. Si l'on vous a révélé un renseignement confidentiel, vous devez demander conseil à votre supérieur avant d'utiliser le renseignement reçu ou d'y donner suite.

Les renseignements personnels des employés, ainsi que des fournisseurs, clients et partenaires, sont en outre protégés par des lois protégeant la vie privée. Si vous avez accès à ce type de renseignements, vous devez prendre soin d'en protéger la confidentialité et de ne les utiliser que dans la mesure nécessaire à l'exécution de vos tâches. À moins d'avoir été négociés dans le cadre d'une convention collective, les taux de rémunération et les salaires sont des renseignements confidentiels que seuls sont autorisés à connaître l'employé visé, son supérieur, le personnel du service de la paie et les dirigeants.

QUE Feriez-VOUS?

Question

Suzanne a récemment entendu sa superviseure parler avec un visiteur, dans l'aire d'accueil, d'une question sensible et confidentielle concernant Graymont. Elle pense qu'il s'agissait d'une conversation inappropriée. Elle voudrait signaler le comportement de sa superviseure, mais se demande à qui elle devrait s'adresser et craint les représailles. Elle se demande également si elle a raison de penser que la conversation était inappropriée. Que devrait-elle faire?

Réponse

Suzanne devrait rapporter les propos qu'elle a entendus. Elle devrait signaler la situation à un membre de la direction, à son représentant des Ressources humaines, au vérificateur interne, ou au chef du Contentieux. Elle peut aussi utiliser le Système de dénonciation des écarts de conduite si elle désire conserver l'anonymat. Même s'il s'avère que la conversation qu'elle a entendue était en fait appropriée, elle l'aura signalée en toute bonne foi et sera protégée contre les représailles.

Intégrité des données et gestion appropriée des documents

Nous assurons l'intégrité des données relatives aux activités de Graymont, pour toutes les fonctions et à tous les échelons de l'organisation.

Vous devez absolument faire en sorte que l'information contenue dans les registres ou les rapports financiers et administratifs de Graymont soit complète, fidèle, exacte, compréhensible et inscrite en temps opportun. Vous devez en outre veiller à l'exactitude de toutes les écritures dans les dossiers de Graymont qui relèvent de votre responsabilité.

Le fait de falsifier ou d'altérer un registre, de détruire ou de dissimuler des documents que l'on vous a demandé de produire ou encore de mentir à un vérificateur, à un enquêteur ou à un représentant de l'État constitue une faute grave. Si la direction de Graymont, un vérificateur ou un enquêteur mandaté par l'État vous demande des renseignements ou des documents, vous êtes tenu de coopérer.

Si l'on vous avise que certains documents seront utilisés dans le cadre d'un audit, d'une enquête ou d'un litige en cours ou prévu, vous devez suivre les instructions qui vous sont données dans l'avis reçu et prévenir sans délai le Service juridique. Vous ne devez détruire aucun document mentionné dans l'avis, à moins d'en avoir reçu l'autorisation du Service juridique.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la conservation ou la destruction de documents, consultez votre supérieur.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Antoine est contrôleur de four. L'une de ses responsabilités consiste à fabriquer un produit conforme aux normes de qualité des clients de Graymont. Au cours d'une période où le produit atteint rarement le niveau de qualité exigé et où la demande est élevée, le supérieur immédiat d'Antoine lui propose de falsifier les registres de contrôle de la qualité en vue de répondre à la demande. Antoine sait qu'en se comportant ainsi, il trahirait les valeurs de Graymont et croit qu'il s'agit d'un acte contraire à l'éthique. Que devrait-il faire?

Réponse

Antoine devrait commencer par dire à son supérieur immédiat que ce qu'il lui demande de faire lui paraît contraire à l'éthique et qu'il devrait y renoncer. S'il ne réussit pas à convaincre son supérieur, il devrait signaler le problème à un membre de la direction, à son représentant des Ressources humaines, au vérificateur interne, ou au chef du Contentieux. Il peut aussi, s'il désire conserver l'anonymat, utiliser à cette fin le Système de dénonciation des écarts de conduite.

Discrimination et harcèlement

Nous devons tous collaborer à l'instauration d'un milieu de travail positif et diversifié exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence. Nous devons favoriser de saines interactions sociales dans notre milieu de travail.

Vous devez vous engager à traiter vos collègues de manière équitable et avec respect. « Exempt de discrimination » signifie que vous ne devez jamais prendre de décisions relatives à l'emploi, traiter une personne ou un groupe

de manière moins avantageuse en raison de la race, de la couleur, du sexe, de l'origine nationale ou ethnique, de l'âge, de la religion, des responsabilités familiales, du choix d'allaiter, de la citoyenneté, d'une incapacité, de l'état de santé, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, du statut d'ancien combattant, de l'état civil ou de tout autre motif interdit par la loi.

On entend par « harcèlement » tout comportement importun, quel qu'il soit, qui a pour effet d'être intimidant, gênant, hostile ou offensant. Un tel comportement peut consister à utiliser un langage blasphématoire ou injurieux, à proférer des menaces ou à faire des remarques, des plaisanteries ou des insinuations malveillantes, discriminatoires ou sexuellement explicites. Il peut s'adresser uniquement à l'employé visé ou se produire en présence de plusieurs personnes. Il peut s'exprimer verbalement, par écrit, y compris par courriel ou emprunter d'autres modes de communication. Le harcèlement sexuel inclut les flirts et les avances sexuelles non désirées, de même que tout autre comportement physique ou verbal à connotation sexuelle.

L'intimidation consiste à utiliser de façon inadéquate son pouvoir personnel ou son autorité face à autrui. L'intimidation peut être physique (par ex. une agression envers autrui), verbale (par ex. importuner ou menacer quelqu'un), sociale (par ex. exclure quelqu'un ou faire des commérages à son sujet) ou électronique (par ex. proférer des menaces dans les médias sociaux ou répandre des rumeurs).

La violence s'entend d'une menace d'utilisation, d'une tentative d'utilisation ou de l'utilisation réelle et intentionnelle de son pouvoir ou de la force physique à l'encontre d'une personne ou d'un groupe, laquelle cause ou est très susceptible de causer des blessures, la mort, de la souffrance psychologique ou de la peur. Elle inclut toute menace et tout comportement qui donne à un employé un motif raisonnable de croire qu'il pourrait subir des blessures.

Toutes les formes de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de violence sont interdites.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Marie se sent harcelée par un de ses collègues, qui ne cesse de lui faire des remarques sur son apparence. Ces commentaires la gênent et la mettent mal à l'aise, au point où elle n'a plus du tout envie d'aller travailler. Que devrait-elle faire?

Réponse

Marie devrait d'abord dire à son collègue que ses propos la mettent mal à l'aise. Si son collègue continue à lui faire des remarques sur son apparence, elle devrait faire part du harcèlement dont elle est victime à son supérieur immédiat. Elle pourrait également s'adresser à un membre de la direction, à son représentant des Ressources humaines, au vérificateur interne, ou au chef du Contentieux. Marie a aussi la possibilité de signaler le problème sous le couvert de l'anonymat en utilisant le Système de dénonciation des écarts de conduite.

Utilisation appropriée des outils technologiques

Vous devez en tout temps utiliser les ordinateurs, les téléphones cellulaires, les réseaux et les applications logicielles de Graymont de façon appropriée et afin de vous acquitter de vos fonctions à Graymont. Graymont se réserve le droit, pour tout motif raisonnable et légitime, d'accéder et de surveiller tous les fichiers sauvegardés et les communications effectuées au moyen d'un ordinateur, d'un téléphone cellulaire et des réseaux de Graymont.

Bien qu'une utilisation limitée des ordinateurs, des téléphones cellulaires et des réseaux de Graymont à des fins personnelles soit autorisée, vous devez veiller à ce qu'elle soit appropriée et ne nuise pas à votre travail. Il est interdit d'utiliser l'équipement de Graymont pour regarder ou transmettre des documents dont le contenu est sexuellement explicite ou susceptible d'être considéré comme offensant.

Sollicitation et propagande sur les lieux de travail / Contributions politiques

Vous ne devez pas promouvoir vos opinions ou vos intérêts religieux ou politiques en distribuant des documents ou en sollicitant des dons pour une organisation ou une cause religieuse ou politique auprès de vos collègues, de visiteurs ou d'autres personnes pendant que vous vous acquittez de vos fonctions pour Graymont.

Bien que Graymont apporte son appui à des causes communautaires et caritatives, vous ne devez pas exercer de pressions sur vos collègues, des visiteurs ou d'autres personnes en vue de les convaincre de contribuer à une œuvre de charité ou à une cause communautaire. Graymont peut, à sa discrétion, vous demander de mettre fin à ce genre d'activités.

Graymont ne finance aucune campagne politique. Vous ne pouvez pas utiliser les fonds et les ressources de Graymont pour contribuer à la campagne d'un parti politique. Bien que vous puissiez verser des contributions politiques en votre nom personnel, vous ne devez jamais le faire dans l'intention ou dans l'espoir que Graymont obtienne ou conserve en échange un avantage.

Relations personnelles entre les employés

Par **relation personnelle**, on entend une relation entre des employés de Graymont qui va au-delà des interactions professionnelles et qui est susceptible d'être perçue comme donnant lieu à un traitement de faveur ou à un manque d'objectivité. Il peut s'agir, par exemple, de la relation qui existe entre des personnes qui se fréquentent, qui vivent ensemble ou qui font partie de la même famille.

La **famille** comprend le conjoint, le père et la mère, le beau-père et la belle-mère, les enfants, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs, les beaux-frères et belles-sœurs, les oncles et tantes, les neveux et nièces ainsi que les cousins et cousines.

Graymont n'interdit pas l'embauche de personnes qui font partie de la famille d'un employé. Les décisions d'emploi concernant ces personnes doivent cependant être prises en fonction des mêmes critères que ceux qui s'appliquent à toute autre personne. Graymont se réserve le droit d'affecter les employés aux postes jugés appropriés en vue d'éliminer ou d'atténuer les risques de conflit d'intérêts et de traitement de faveur ou de manque d'objectivité.

Les relations personnelles entre collègues ne doivent pas nuire à l'exercice de leurs fonctions, ni donner lieu à un traitement de faveur ou à un manque d'objectivité.

Étant donné que les relations personnelles sont susceptibles de créer des conflits d'intérêts réels ou apparents, vous ne pouvez pas, si vous exercez des fonctions de supervision, intervenir dans le processus d'embauche ou de promotion d'une personne avec qui vous avez une relation personnelle, ni être le supérieur immédiat de cette personne, à moins d'y avoir été expressément autorisé par la personne responsable au sein de l'Équipe de leadership stratégique. Cette personne de l'Équipe de leadership stratégique veillera à ce que des procédures appropriées soient mises en place pour éviter tout manque, ou toute apparence de manque, d'objectivité ou traitement préférentiel.

Si une relation personnelle se développe entre un employé et son supérieur immédiat, les deux personnes concernées doivent en informer sans tarder le supérieur hiérarchique du supérieur immédiat.

Graymont prendra des mesures justes et équitables, lesquelles peuvent notamment consister à modifier le rapport hiérarchique direct existant entre deux collègues qui font partie de la même famille ou qui entretiennent une relation personnelle.

Protection des biens de Graymont

Tous les biens de Graymont, y compris ceux sur lesquels elle détient un droit de propriété intellectuelle, appartiennent en propre à Graymont. Vous devez donc utiliser ces biens en prenant toutes les précautions nécessaires pour les protéger en tout temps contre la perte, les dommages, le vol, l'utilisation abusive et le gaspillage.

Délits d'initiés

Vous ne devez pas effectuer d'opérations sur les titres d'une entreprise qui est un client, un fournisseur ou un concurrent de Graymont, à moins que ces titres ne soient négociés sur le marché, que le placement ne soit effectué selon des modalités généralement accessibles aux investisseurs et que vous n'ayez pas utilisé d'information privilégiée. « Information privilégiée » s'entend de toute information importante au sujet d'une société dont les titres se transigent en bourse qui n'est pas encore connue du public et à laquelle vous avez eu accès en raison des fonctions que vous exercez pour Graymont.

Vous ne devez pas non plus révéler des renseignements sur une entreprise qui sont inconnus du public à quiconque à l'extérieur de Graymont, y compris à des membres de votre famille ou à des amis, et en particulier à une personne dont vous avez des raisons de croire qu'elle utiliserait ces renseignements à des fins d'opérations sur les titres de cette entreprise. Vous pouvez discuter de ces renseignements avec vos collègues si vous le faites conformément aux lois applicables et si les collègues en question ont besoin de connaître ces renseignements pour s'acquitter de leurs fonctions.

En cas de doute, demandez conseil au Service juridique.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Fred est directeur de compte chez Graymont et compte parmi ses clients une entreprise importante de l'industrie minière; il s'agit d'une société ouverte dont les actions se transigent en bourse. Dans le cadre de son travail pour Graymont, Fred a appris par hasard que ce client est sur le point d'acheter une autre entreprise. Il s'agit d'une grosse acquisition, qui devrait avoir des conséquences importantes sur les résultats financiers de ce client dans les années à venir. La transaction n'a pas encore été annoncée publiquement. Fred devrait-il acheter des actions de cette entreprise et parler à d'autres de ce qu'il a appris?

Réponse

Non. Fred ne devrait pas acheter d'actions de cette entreprise, ni révéler cette information encore inconnue du public à quiconque à l'extérieur de Graymont. Bien que Fred puisse discuter de cette information privilégiée dans le cadre de son travail pour Graymont s'il existe un motif légitime de le faire, les personnes à qui il la communiquera sont elles aussi tenues de ne pas l'utiliser pour en tirer un avantage personnel. Tous les employés de Graymont doivent préserver la confidentialité de cette information inconnue du public, et il leur est interdit de l'utiliser à leur profit.

Conduite Envers Nos Clients, Nos Partenaires, Nos Fournisseurs Et Nos Concurrents



GRAYMONT

Conduite Envers Nos Clients, Nos Partenaires, Nos Fournisseurs Et Nos Concurrents

Qualité et fiabilité des produits

Nos clients ont confiance en notre capacité de leur fournir des produits de grande qualité qui répondent à leurs exigences. Ce lien de confiance est la clé de notre réussite. Si vous participez à une étape de fabrication des produits de Graymont, vous devez toujours suivre les procédures de contrôle de la qualité qui s'appliquent à votre poste.

Nous devons nous assurer que les produits que nous fabriquons sont conformes aux lois et aux règlements applicables, ainsi qu'aux normes de Graymont, et nous devons nous efforcer de surpasser les attentes de nos clients en matière de qualité. Toute description des produits et des services de Graymont, ainsi que toute information sur les prix, doit être exacte et véridique.

Vous devez signaler sans délai à votre supérieur toute préoccupation que vous pourriez avoir au sujet de la qualité d'un produit.

Probité commerciale

Nous devons en tout temps faire preuve de professionnalisme et traiter de manière équitable nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et nos concurrents.

Vous ne devez jamais faire de déclaration trompeuse ou mensongère au sujet des produits de Graymont ou de ceux de ses concurrents. Vous ne pouvez procéder qu'à des comparaisons équitables, basées sur des faits, entre nos produits et ceux de nos concurrents.

L'engagement de Graymont en matière de probité commerciale vous impose de toujours donner des renseignements honnêtes et véridiques aux partenaires, aux fournisseurs et aux clients de Graymont et de ne jamais agir de manière illégale ou contraire à l'éthique.

Offrir et recevoir des cadeaux et marques d'hospitalité

Les cadeaux d'entreprise et les marques d'hospitalité peuvent contribuer à l'établissement de bonnes relations entre Graymont et les personnes avec qui elle fait affaires. Vous devez toutefois faire preuve de discernement dans ce domaine, dans la mesure où l'offre d'un cadeau ou d'une marque d'hospitalité peut donner naissance à un conflit d'intérêts si elle a pour but d'influer sur une décision d'affaires.

Afin d'éviter de donner l'impression que vous avez reçu un traitement de faveur pendant que vous agissiez au nom de Graymont, vous devez vous abstenir d'accepter toute offre de cadeau ou de marque d'hospitalité d'un fournisseur, d'un client ou de toute autre personne faisant affaire avec Graymont si ce cadeau ou cette marque d'hospitalité :

- risque de vous empêcher de prendre une décision équitable et impartiale concernant les affaires de Graymont ou de donner l'impression que tel est le cas;
- a une valeur déraisonnable par rapport aux pratiques commerciales communément admises; ou
- comporte une activité ou un élément qui constituerait une infraction à d'autres aspects du présent Code ou qui risquerait de donner de Graymont une image peu flatteuse.

Nous nous attendons à ce que vous fassiez appel à votre jugement si l'on vous offre un cadeau ou une marque d'hospitalité. En cas de doute, consultez votre supérieur.

Vous pouvez accepter des cadeaux et des marques d'hospitalité ou en offrir de la part de Graymont uniquement s'ils sont conformes aux pratiques commerciales communément admises, n'ont qu'une valeur symbolique ou sont approuvés par la personne responsable au sein de l'équipe de leadership stratégique (ELS).

Il est interdit de donner ou de recevoir des cadeaux en espèces ou quasi-espèces (par ex : actions, obligations, cartes cadeaux, chèques cadeaux, etc.) quel qu'en soit le montant.

QUE FERIEZ-VOUS?

Question

Karen est chargée d'acheter l'essentiel du matériel de maintenance dont a besoin l'usine de Graymont où elle travaille. L'un des fournisseurs avec qui elle fait affaire lui propose un voyage à l'étranger, tous frais payés. Que devrait-elle faire?

Réponse

Si Karen acceptait de faire ce voyage, le fournisseur qui le lui offre ainsi que d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de Graymont pourraient y voir la preuve qu'elle accorde un traitement préférentiel à ce fournisseur. Cela risquerait en outre de compromettre la capacité de Karen à prendre une décision objective au nom de Graymont. Karen ne devrait donc pas accepter ce cadeau.

Lois sur la concurrence et lois antitrust

Chez Graymont, nous croyons qu'une concurrence loyale est essentielle à la libre entreprise. Graymont se conforme aux lois sur la concurrence et aux lois antitrust en vigueur là où elle exerce ses activités.

Ces lois visent à protéger la concurrence en interdisant tout accord ou arrangement officieux ou officiel susceptible d'en limiter l'exercice.

Pour vous conformer à ces lois, vous devez éviter de discuter :

- de toute division ou de tout partage de la clientèle, des marchés ou des territoires avec un client ou un concurrent;
- de la capacité de production, des coûts de fabrication ou de tout autre sujet relatif à la production avec un concurrent;
- de tout ce qui touche aux prix, aux modalités d'approvisionnement ou à l'information commerciale stratégique avec un concurrent; ou
- du boycottage d'un tiers avec un client ou un concurrent.

Si un concurrent aborde, ne serait-ce qu'en passant, l'une ou l'autre de ces questions, coupez court à la conversation et signalez sur-le-champ l'incident au Service juridique. Prenez tout particulièrement soin, lorsque vous participez à des réunions ou à des événements organisés par des associations sectorielles, d'éviter toute discussion avec un concurrent qui risquerait d'être interprétée comme un échange illégal d'information.

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence sont très complexes et leur violation peut avoir de graves conséquences tant pour les personnes impliquées que pour Graymont. Certaines infractions à ces lois sont considérées comme des délits criminels passibles de peines d'emprisonnement. Si vous exercez des fonctions liées au marketing, aux ventes ou aux achats, ou si vous êtes en rapport avec des concurrents, vous devriez bien connaître la législation antitrust et les lois sur la concurrence qui s'appliquent à votre travail. Si vous avez besoin de conseils supplémentaires, adressez-vous au Service juridique.

Sanctions et embargos

Graymont est tenue de se conformer aux lois régissant les importations et les exportations, y compris aux sanctions commerciales et aux embargos, ainsi qu'à toute autre loi, tout autre règlement et toute autre ordonnance ou politique gouvernementale similaire.

Les sanctions et les embargos restreignent les transactions avec certains pays, personnes désignées et entités ou qui sont destinées à certains utilisateurs finaux. Nous devons par conséquent connaître ces restrictions et obtenir toute la documentation nécessaire avant d'effectuer toute transaction ou d'exporter nos marchandises.

Conduite Au Sein De Nos Collectivités D'accueil



GRAYMONT

Conduite Au Sein De Nos Collectivités D'accueil

Engagement à soutenir les collectivités

Graymont cherche à apporter une contribution positive et durable aux collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités.

Nous gérons nos installations en tenant compte des préoccupations des collectivités et nous vous encourageons à prendre part aux activités des collectivités où nous sommes présents.

Engagement à protéger l'environnement

La protection de l'environnement à toutes les étapes de nos activités revêt pour nous une importance primordiale. Une approche à long terme des affaires est au cœur de la philosophie de Graymont. Elle s'appuie sur un solide engagement à l'égard du développement durable et sur un respect rigoureux de pratiques responsables en matière d'environnement, de travail et d'exploitation.

Nous nous efforçons de respecter, voire dépasser, les exigences réglementaires applicables à notre secteur d'activité, en maintenant les risques environnementaux au niveau le plus bas qui puisse raisonnablement être atteint, en prévenant la pollution et les émissions évitables, de même qu'en surveillant et en améliorant continuellement notre performance environnementale.

Si vous connaissez l'existence d'une pratique qui est nuisible à l'environnement ou non conforme aux normes ou aux politiques de Graymont ou qui contrevient aux lois et règlements en vigueur, vous avez le devoir d'en informer votre supérieur.

Lois anticorruption et pots-de-vin

Nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique et transparente et nous nous opposons fondamentalement à toute forme de fraude, de corruption et de financement ou de facilitation contraire à l'éthique, y compris la corruption et l'extorsion.

L'intégrité de nos relations avec les organismes gouvernementaux et les représentants des administrations publiques est importante, quel que soit le lieu où nous exerçons nos activités. Aucune transaction avec un fonctionnaire ou un parti politique ne doit compromettre l'intégrité ou l'éthique des pratiques commerciales de Graymont.

Nous respectons les lois des pays où nous exerçons nos activités. Comme Graymont exerce ses activités dans plusieurs pays, les lois de ces pays peuvent parfois s'appliquer à notre société mère et s'ajouter à celles applicables dans la juridiction où elle est installée. Toute forme de corruption, d'extorsion, de blanchiment d'argent, de fraude et de détournement de fonds est strictement interdite.

Vous ne devez jamais offrir ni accepter de « commissions clandestines », c'est-à-dire remettre ou accepter, à titre de récompense pour avoir réalisé ou favorisé une entente commerciale, un paiement effectué (ou à effectuer). Vous ne devez pas non plus offrir de pots-de-vin à des clients ou à des fournisseurs, ni à un tiers qui les représente, en vue de commencer ou de continuer à faire affaire avec eux. Vous ne devez inciter personne à entreprendre une activité à laquelle il vous est vous-même interdit de vous livrer.

Vous devez en outre vous abstenir d'offrir à un représentant d'un gouvernement étranger quoi que ce soit qui ait de la valeur, comme une somme d'argent, un cadeau, une faveur ou une marque d'hospitalité, puisque cela peut être considéré comme une tentative d'influencer ses actes ou ses décisions, d'obtenir ou de conserver un marché ou d'acquérir un avantage indu.

Les lois anticorruption sont complexes et leur violation peut engendrer de graves conséquences aussi bien pour les personnes qui les enfreignent que pour Graymont. Rappelez-vous de ne jamais rien donner qui ait de la valeur, même si cette valeur vous paraît modique, à un représentant d'une administration publique sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du Service juridique afin de s'assurer que cela respecte les lois en vigueur et le présent Code. Si un représentant d'un gouvernement vous demande de l'argent ou quoi que ce soit qui ait de la valeur, vous devez en informer le chef du Contentieux.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur les lois anticorruption et les pots-de-vin dans la Politique anticorruption de Graymont, qui est disponible sur *myGraymont*.

Respect des droits humains

Graymont applique une politique de tolérance zéro envers toutes les formes d'esclavage moderne au sein de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement, y compris, mais sans s'y limiter, la traite des personnes, l'esclavage, la servitude, le mariage forcé, le travail forcé, la servitude pour dettes, le recrutement trompeur pour le travail ou les services, et le travail des enfants. Nous attendons le même engagement de la part de nos employés, fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux.



GRAYMONT

www.graymont.com

2025