

Introduction

Notre code de déontologie est le guide principal du comportement éthique de Pemco International, y compris de toutes ses filiales (collectivement « Pemco » ou « la Société »), et de ses collaborateurs de par le monde.

Le concept d'éthique n'est pas toujours facile à définir. Cependant, parmi les caractéristiques principales du comportement éthique, on peut citer l'équité, l'honnêteté, le respect et la confiance. Les travailleurs doivent toujours agir de bonne foi, de manière responsable, avec le soin, la compétence et la diligence requises, sans déformer les faits ni compromettre leur indépendance de jugement. Les travailleurs de la Société ne doivent tirer aucun avantage déloyal de qui que ce soit par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'information privilégiée, les fausses déclarations ou toute autre pratique commerciale déloyale.

Chaque travailleur de Pemco est tenu de respecter la loi et d'agir de manière éthique. Le présent code de déontologie donne un aperçu de ces exigences légales et éthiques générales. Il ne vise pas à faire de vous un expert en la matière. Il veut plutôt vous avertir des problèmes auxquels vous pourriez être confronté et vous permettre de savoir quand vous devriez demander l'avis d'un conseiller juridique avant d'entreprendre une action susceptible d'avoir un impact juridique sur l'entreprise et sur vous.

Si vous pensez avoir été témoin d'une action inappropriée ou contraire à l'éthique, vous êtes tenu d'agir et d'alerter la Société. En cas de questions ou de doutes, ou si vous souhaitez signaler une éventuelle violation, prenez contact avec votre supérieur hiérarchique, un autre cadre supérieur ou le responsable de la conformité à l'adresse compliance@pemcointernational.com. Vous pouvez également faire part de votre inquiétude en utilisant la ligne de signalement anonyme de PEMCO.

Chaque année, certains d'entre vous devront signer une déclaration attestant qu'ils ont lu et compris le code de déontologie de Pemco. Dans cette déclaration, vous devrez confirmer que vous vous engagez à respecter le présent code de déontologie dans toutes vos activités professionnelles chez Pemco.

Si vous avez des questions ou des remarques sur le présent code de déontologie ou sur vos responsabilités, veuillez prendre contact avec le responsable de la conformité.

Jonathan Cork
CEO PEMCO International

CODE DE DÉONTOLOGIE

Introduction

Le présent code de déontologie s'applique aux travailleurs de Pemco International et de chacune de ses filiales (collectivement, « Pemco » ou « la Société ») sur tous les sites de la Société.

La Société exige de ses administrateurs, responsables et travailleurs de se conformer aux normes de conduite professionnelle et éthique les plus élevées. La Société vise à aligner ses pratiques commerciales sur les lois de toutes les juridictions dans lesquelles elle opère, et à ce que l'honnêteté, l'intégrité et la responsabilité caractérisent toujours l'activité professionnelle de la Société. Le respect du présent code de déontologie est une condition de votre emploi et toute violation de celui-ci entraînera des mesures correctives adéquates, y compris des mesures disciplinaires ou le renvoi de l'entreprise.

Le code de déontologie est soumis à toutes les lois applicables.

Aucune disposition du présent code de déontologie ne vise à exiger une action contraire à la loi. En cas de conflit entre le présent code de déontologie et une loi, vous devez vous conformer à la loi. Aucune disposition du présent code de déontologie ne vise à (1) modifier la charte ou les statuts de la Sociétés, tels que modifiés ou reformulés ponctuellement, (2) modifier les obligations légales imposées aux travailleurs en vertu des statuts, règles et réglementations étatiques, fédéraux et autres, (3) étendre les responsabilités des travailleurs au-delà de la loi applicable, ou (4) affecter les droits des travailleurs en vertu de la loi étatique et autre, ou de la charte et des statuts de la Société, ou ne sera considérée comme telle.

Respect du code de déontologie

Le non-respect du présent code de déontologie ou des lois, règles ou réglementations applicables peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le renvoi de l'entreprise. Toute violation du présent code de déontologie peut également constituer une violation de la loi et entraîner des sanctions civiles ou pénales à votre encontre, à l'encontre de vos superviseurs et/ou de la Société.

Normes de conduite

1. Comportement honnête et éthique

Tous les membres du personnel de Pemco doivent faire preuve d'honnêteté et d'éthique dans l'exercice de leurs fonctions, y compris dans la gestion éthique des conflits d'intérêts réels ou apparents dans leurs relations personnelles et professionnelles, conformément aux politiques de la Société.

2. Conflits d'intérêts

Tous les membres du personnel de Pemco et leur famille proche doivent éviter les activités, les associations et les intérêts personnels ou familiaux qui entrent en conflit, ou semblent entrer en conflit, avec les intérêts de la Société dans son ensemble.

Il y a « conflit d'intérêts » quand les intérêts privés, réels ou perçus, d'une personne interfèrent ou semblent interférer de quelque manière que ce soit avec les intérêts de la Société. Un conflit d'intérêts peut survenir dans les cas suivants :

- Un travailleur prend des mesures ou a des intérêts qui peuvent l'empêcher d'effectuer son travail ou d'assumer ses responsabilités au nom de la Société de manière objective et efficace ;
- Un travailleur ou un membre de sa famille reçoit des avantages personnels induits du fait de sa position au sein de la Société ; ou
- Un travailleur a d'autres devoirs, engagements, responsabilités ou obligations étant ou pouvant être considérés comme incompatibles avec la Société.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque la position ou les responsabilités d'une personne au sein de la Société lui offrent une opportunité de gain en dehors de la rémunération normale qu'elle reçoit de la Société. Ils peuvent également survenir lorsque les intérêts personnels ou familiaux d'une personne sont ou peuvent être considérés comme incompatibles avec ceux de la Société et, de ce fait, créer des conflits de loyauté ou des intérêts divergents. De tels conflits de loyauté ou intérêts divergents peuvent amener le travailleur à privilégier ses intérêts personnels, en interne ou en externe, dans des situations où les responsabilités de la Société passent en premier.

Les conflits d'intérêts sont interdits par la politique de la Société. Chaque travailleur doit gérer ses affaires personnelles ou professionnelles de manière à éviter tout conflit d'intérêts, voire même l'apparition d'un conflit d'intérêts. Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours faciles à reconnaître ou à identifier. Voici quelques exemples, mais en cas de doute, il convient de s'adresser au responsable de la conformité.

- Les travailleurs sont encouragés à éviter toute relation commerciale directe ou indirecte avec les concurrents, les clients ou les fournisseurs de la Société, sauf au nom de la Société.
- Les travailleurs doivent s'abstenir de toute transaction qui est ou pourrait être considérée comme un conflit d'intérêts en raison d'un lien important avec la personne ou l'entreprise concernée. Les intérêts personnels susceptibles d'affecter, directement ou indirectement, l'impartialité doivent être évités.
- Aucun travailleur ne doit participer à une décision commerciale concernant une entité qui est un concurrent important de la Société et dans laquelle un membre de sa famille travaille ou a un intérêt financier important.
- Il est interdit aux travailleurs et aux membres de leur famille d'accepter des prêts personnels de la Société ou de permettre à la Société de garantir l'une de leurs obligations personnelles, sauf si c'est autorisé et dûment divulgué en vertu de la loi applicable.

Les travailleurs doivent divulguer à la Société tout conflit d'intérêts (potentiel), y compris toute transaction ou relation importante impliquant un conflit d'intérêts potentiel, conformément aux procédures adoptées par la Société. En l'absence de procédures formelles, les travailleurs doivent faire part directement au responsable de la conformité s'ils ont connaissance d'un conflit d'intérêt (potentiel).

3. Opportunités de la Société

Dans l'exercice de leur fonction ou de leurs responsabilités, les travailleurs ont le devoir de promouvoir les intérêts légitimes de la Société. Aucun travailleur ne doit tirer un avantage ou un gain personnel d'une opportunité apprise ou découverte dans le cadre de son emploi ou de sa relation avec la Société, si cette opportunité ou découverte peut être bénéfique ou intéressante pour

la Société. Toute opportunité ou découverte doit d'abord être présentée à la Société avant d'être poursuivie à titre individuel. De même, aucun travailleur ne doit utiliser les biens, les informations ou la position de la Société à des fins d'enrichissement personnel ou pour concurrencer la Société.

4. Informations confidentielles

Dans le cadre des activités de la Société, les travailleurs peuvent obtenir des informations confidentielles sur la Société, ses clients, ses fournisseurs, ses activités, ses prospects et ses opportunités commerciales. Tous les travailleurs doivent préserver la confidentialité de toutes les informations qui leur sont confiées, y compris toutes les informations commerciales et autres relatives aux clients de la Société, sauf si leur divulgation est autorisée ou requise par la loi. Ce devoir de confidentialité subsiste même après que le travailleur a quitté la Société.

Les informations confidentielles comprennent, entre autres, toute information non publique concernant la Société, y compris ses activités, ses performances financières, ses résultats ou prospects, et toute information non publique fournie par un tiers en espérant qu'elle restera confidentielle et ne sera utilisée qu'aux fins commerciales pour lesquelles elle a été transmise. Aucun travailleur ne peut utiliser des informations confidentielles de la Société pour servir ses intérêts personnels, pour réaliser un profit personnel ou à toute autre fin personnelle.

5. Traitement équitable

La Société et ses travailleurs sont censés mener leurs activités entre eux et avec les clients, les fournisseurs et les autres tiers avec honnêteté et intégrité et sans tirer un avantage indu de quiconque par une conduite illégale, la manipulation, la dissimulation, l'usage abusif d'informations privilégiées, la présentation inexacte de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

6. Divulgence complète et précise

Aucun travailleur ne peut agir de manière à influencer, contraindre, manipuler ou induire en erreur les auditeurs internes ou externes de la Société ou à empêcher ces personnes de procéder à un audit diligent des états financiers de la Société.

7. Délit d'initié

Le délit d'initié est contraire à l'éthique et illégal. Les travailleurs ne peuvent pas négocier des titres d'une entreprise s'ils sont en possession d'informations importantes non publiques concernant cette entreprise. Il est également illégal de « donner un tuyau » ou de transmettre des informations privilégiées à toute autre personne susceptible de prendre une décision d'investissement fondée sur ces informations ou de transmettre ces informations à des tiers.

8. Respect de la loi, des règles et des réglementations

Les activités de la Société et de tous les travailleurs doivent respecter pleinement la lettre et l'esprit de toutes les lois, règles et réglementations gouvernementales applicables dans toute ville, tout État ou tout pays dans lequel la Société exerce des activités. Chaque travailleur est tenu de respecter toutes les lois, règles et réglementations gouvernementales applicables. Cela inclut les lois et réglementations en matière d'exportation et de sanctions qui peuvent restreindre notre

capacité à commercer avec certains pays, gouvernements et autres entités, ainsi qu'avec certaines personnes.

9. Protection et utilisation correcte des actifs de la Société

Les travailleurs doivent promouvoir et garantir l'utilisation efficace et responsable des actifs et des ressources de la Société. La Société s'engage également à protéger les données des travailleurs et des clients. Chaque travailleur est tenu de protéger les actifs de la Société et de prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir leur utilisation adéquate et responsable. Les actifs comprennent toutes les informations exclusives ou confidentielles, les actifs financiers, les biens immobiliers, les matériaux, les fournitures, les produits, les équipements, les logiciels, les installations et les autres biens ou actifs appartenant à la Société ou loués par elle, ou qui sont en sa possession. L'utilisation des actifs de la Société, pour s'enrichir personnellement ou non, à des fins illégales ou inappropriées est strictement interdite.

Afin de garantir la protection et l'utilisation adéquates des actifs de la Société, chaque travailleur doit :

- faire preuve d'une prudence raisonnable pour empêcher le vol, le gaspillage, la détérioration ou l'utilisation abusive des biens de la Société ;
- signaler rapidement au responsable de la conformité le vol, le gaspillage, la détérioration ou l'utilisation abusive - réel(le) ou présumé(le) - des biens de la Société ;
- protéger l'ensemble des programmes électroniques, des données, des communications et des documents écrits contre tout accès non autorisé par des tiers ; et
- n'utiliser les biens de la Société qu'à des fins professionnelles légitimes, dans le cadre de ses responsabilités envers la Société ou avec l'autorisation de la Société.

10. Santé et sécurité

La Société s'engage à veiller à ce que ses lieux de travail ne présentent aucun danger. Les travailleurs doivent signaler immédiatement tout accident, toute blessure ou tout équipement, pratique ou condition dangereux à un superviseur ou à une personne désignée. Les menaces ou les actes de violence ou d'intimidation physique sont interdits.

Les travailleurs ne doivent pas consommer de substances susceptibles de les empêcher d'assumer leurs tâches et responsabilités professionnelles de manière sûre et efficace.

11. Comportement discriminatoire

Les travailleurs ne doivent pas adopter un comportement discriminatoire fondé sur les classes légalement protégées décrites dans les politiques de la Société. L'objectif de la Société est d'offrir des opportunités d'emploi et de promotion à tous les travailleurs et candidats à l'emploi sans discrimination. Les politiques de la Société et la législation applicable interdisent toute discrimination ou harcèlement illégal, y compris le harcèlement sexuel ou la création d'un environnement de travail hostile fondé sur une classe protégée. La présente section 11 n'étend aucun droit ou privilège existant en vertu des lois applicables, mais reflète l'engagement de la Société à respecter ces lois.

12. Corruption

Les travailleurs doivent respecter la politique de lutte contre la corruption de la Société, qui exige le respect de la « U.S. Foreign Corrupt Practices Act », de la « U.K. Bribery Act » et des lois anticorruption similaires des autres pays dans lesquels la Société exerce ou a l'intention d'exercer des activités.

13. Antitrust

Les travailleurs doivent respecter toutes les lois sur la concurrence et les lois antitrust. Les aspects relatifs à l'antitrust étant très complexes, la définition des comportements inappropriés dépend souvent de la structure du marché et de nombreux autres facteurs. Pour éviter ne serait-ce que l'impression d'un comportement illégal, les travailleurs doivent éviter de :

- discuter avec un concurrent des prix, des coûts, de la production, des produits et services, des pratiques d'appel d'offres, d'autres aspects commerciaux non publics, des territoires de vente, des canaux de distribution ou des clients ; et
- restreindre le droit d'un client de vendre un produit à un certain prix ou à un prix supérieur, sauf si la loi l'autorise.

En outre, les activités suivantes ne peuvent pas être engagées sans avoir consulté préalablement le responsable de la conformité et/ou un conseiller juridique externe :

- Conditionner ou « lier » la vente d'un produit ou d'un service à la vente d'un autre produit ou service ;
- Conditionner l'achat d'un produit ou d'un service à un accord réciproque avec un client ou un fournisseur ;
- Conclure un accord d'exclusivité avec un client ou un fournisseur ; et
- Appliquer des pratiques discriminatoires concernant les prix ou les remises offert(e)s à des clients concurrents.

14. Signalement de comportement illégal ou contraire à l'éthique ; non-représailles

Tout travailleur qui pense que : (1) des violations du présent code de déontologie ou d'autres comportements illégaux ou contraires à l'éthique se sont produits ou pourraient se produire, ou (2) les informations financières de la Société sont trompeuses en raison d'irrégularités en matière de comptabilité ou d'audit, doit rapidement prendre contact avec le responsable de la conformité. Si ces préoccupations requièrent la confidentialité, par exemple en garantissant l'anonymat de la source d'information, le responsable de la conformité mettra tout en œuvre pour préserver cette confidentialité, sous réserve des lois, réglementations ou procédures judiciaires applicables.

Aucun travailleur ne commettra ou n'autorisera d'actes de représailles à l'encontre de personnes soumettant de bonne foi en suivant les procédures appropriées des rapports ou des plaintes relatifs à des violations réelles ou présumées du présent code de déontologie, d'autres comportements illégaux ou contraires à l'éthique, ou des irrégularités en matière de comptabilité et d'audit.

15. Responsabilité relative au respect du présent code de déontologie

Chaque travailleur est responsable du respect du présent code de déontologie. Tout travailleur qui enfreint le présent code de déontologie fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. La Société prendra également des mesures disciplinaires à l'encontre de tout travailleur ayant commis

des actes de représailles directs ou indirects à l'encontre d'un travailleur ou d'un responsable ayant signalé des violations réelles ou présumées du présent code de déontologie.

ENGAGEMENT À RESPECTER LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Par la présente, j'accuse réception d'un exemplaire du Code de déontologie de Pemco International et de chacune de ses filiales (collectivement, « Pemco » ou la « Société »), qui s'applique à mes relations professionnelles et personnelles avec la Société. En signant cette attestation, je certifie avoir lu et compris le code de déontologie de la Société. Je certifie mon engagement à respecter les principes et obligations du présent code de déontologie et j'accepte d'être lié par toutes les dispositions qu'il contient. ? ? En outre, je certifie et j'accepte être et avoir toujours été en conformité avec ces dispositions, et je reconnais et j'accepte que, dans le cas où j'aurais connaissance d'une violation de ces dispositions, je suis tenu d'en informer le représentant approprié de la Société au moyen des procédures décrites dans le code de déontologie.

Lu et approuvé :

Signature

Nom en caractères d'imprimerie

Date